

عنوان مقاله:

استراتژی مدیریت استعداد و رابطه آن با هوش عاطفی کارکنان

محل انتشار:

فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، دوره 22، شماره 70 (سال: 1392)

تعداد صفحات اصل مقاله: 29

نویسندگان:

علی شایمی - استادیار، گروه مدیریت دانشگاه اصفهان

سید محسن علامه - استادیار، گروه مدیریت دانشگاه اصفهان

محبوبه عسگری - کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی و مدرس دانشگاه پیام نور زاینده رود

خلاصه مقاله:

امروزه توسعه مدیریت استعداد یکی از مهمترین عوامل کسب و کار و از مولفه های کلیدی حفظ مزیت رقابتی پایدار در سازمان ها به شمار می رود. هوش عاطفی نیز به دلیل تاثیر مستقیمی که بر عملکرد دارد، می تواند مکمل مناسبی جهت حفظ این مزیت باشد. بنابراین، هدف این پژوهش تحلیل رابطه استراتژی مدیریت استعداد و هوش عاطفی کارکنان در شهرداری شهر اصفهان است. جهت سنجش استراتژی مدیریت استعداد از مدل سوپیم و سنجش هوش عاطفی کارکنان از مدل پیشنهادی پژوهشگر استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان دارای مدرک تحصیلی دیپلم و بالاتر بوده که تعداد 217 نفر از آنان به عنوان نمونه انتخاب گردیده اند. جهت آزمون فرضیه های پژوهش از روش تحلیل مدل سازی معادله ساختاری استفاده شده است و نتایج این ارزیابی حاکی از آن است که استراتژی مدیریت استعداد رابطه مثبت و معناداری با هوش عاطفی کارکنان دارد. همچنین بین مولفه های پنج گانه آن شامل جو و فرهنگ باز، ارتباطات، مدیریت عملکرد، پرورش کارکنان و پاداش و قدردانی و هوش عاطفی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

کلمات کلیدی:

استراتژی مدیریت استعداد، پرورش کارکنان، جو و فرهنگ باز، مدیریت عملکرد، هوش عاطفی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/664961>

